Guía para la implementación del modelo educativo en salud de la Secretaría Distrital de Salud



CDEIS

Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud



SECRETARÍA DE SALUD



Guía para la implementación del modelo educativo en salud de la Secretaría Distrital de Salud

Secretaría Distrital de Salud (SDS)

Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud (CDEIS)

CDEIS
Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD
BOGOTÁ

Contenido







Presentación

La Secretaría Distrital de Salud (SDS) y el Centro de Educación e Investigación en Salud (CDEIS) hacen entrega de esta guía, la cual permitirá a cualquier dependencia intra o extrainstitucional tener una base teórica, conceptual y normativa que sirva como pauta en la elaboración o planteamiento de diversos recursos educativos de temáticas relacionadas con el área de las ciencias de la salud.

Este modelo educativo ha sido estructurado bajo una metodología de trabajo denominada estrategia MACRO, la cual se desarrollará a lo largo del presente documento y que se establece como resultado de más de 5 años de experiencia en temas de educación en salud liderados por el CDEIS. Todo esto surge de la necesidad de aunar esfuerzos para optimizar las prácticas educativas relacionadas con temas de salud y educación en el Distrito Capital, además de desarrollar un proceso investigativo riguroso de parte de un equipo interdisciplinar del área de las ciencias de la salud y la pedagogía entre otros.



Introducción

Los sistemas educativos, formales e informales, son en esencia el mecanismo que utilizan las sociedades para transmitir cultura, valores, habilidades y conocimientos de una generación a la siguiente. Por lo tanto, el objetivo que se pretende lograr con la presente guía es ir más allá de la transmisión del conocimiento y lograr la reconstrucción y la apropiación del mismo, por medio de una herramienta que suministre al lector bases teóricas, pedagógicas, normativas y operativas para hacer levantamiento de recursos educativos en salud bajo un marco normativo de modelo pedagógico e implementación de la estrategia MACRO.

Además, para la elaboración de esta guía se ha tenido en cuenta algunos documentos del Ministerio de Educación Nacional, en los que resalta la importancia de una educación basada en el desarrollo de competencias como una de las estrategias más eficaces para contribuir a enfrentar, desde lo educativo, las exigencias actuales. Dichas competencias se entienden como los **conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que se desarrollan en las personas en la interacción con los otros** (personas y objetos de conocimiento), **y les permiten comprender, interactuar y transformar al mundo en el que viven.**



Estas afirmaciones conllevan a ver el aprendizaje en un concepto más amplio y a la educación como un proceso permanente durante toda la vida y los diferentes espacios vitales.

Por otra parte, la SDS, en el marco de su misión como entidad rectora en salud en Bogotá D.C., es responsable de garantizar el derecho a la salud mediante un modelo de atención integral e integrador y la gobernanza, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del Distrito Capital; bajo este contexto, desarrolla diversos procesos en educación atendiendo las necesidades de la comunidad y las organizaciones vinculadas a la entidad o referidas por terceros.

Las actividades y prácticas educativas que realiza la SDS tienen como principal población objetivo el talento humano en salud, las EAPB, las IPS y los actores claves de la red pública y privada, así como la ciudadanía interesada en salud. El objetivo es actualizar conocimientos y prácticas que impacten en las competencias de los primeros y, por ende, en la calidad de la atención y el cuidado que se brinda en los servicios/unidades a la población en general. Es por ello que, la SDS, por medio del CDEIS, busca plasmar en el presente documento una herramienta en donde se operativicen las diversas acciones educativas en salud es primordial.

Elaborado por: María Eugenia Castellanos, Clara Inés Valderrama, y David Castellanos Giraldo
Revisado por: Sara Valencia
Aprobado por: Juan Carlos Bolívar

Justificación



En el ámbito internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) marcó el punto de partida para definir el concepto de desarrollo y fortalecimiento de las capacidades institucionales. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el documento *Desarrollo de capacidades: nota práctica de 2008*, definió el desarrollo de capacidades como el «proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo» (PNUD, 2008). Posteriormente, en el año 2009, para el mismo documento se presentó la definición en estos términos (modifica competencia por aptitud): «El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo». (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2009, pág. 3).

En el ámbito nacional, en el año 2007 aparecen dos documentos claves en relación con el tema de talento humano en salud (THS), ambos resultan imprescindibles puesto que delimitan el concepto de THS y describen las competencias profesionales que se espera de ellos: por un lado, la Ley 1164 de 2007 que establece el concepto de talento humano en salud, entendido como «**todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud**» (Congreso de Colombia, 2007) y por otro lado en el año 2016 el Ministerio de salud elaboró el documento de *Perfiles y competencias de profesionales en salud*, (2016a), que propone como competencias transversales del THS las que se presentan en la siguiente imagen:

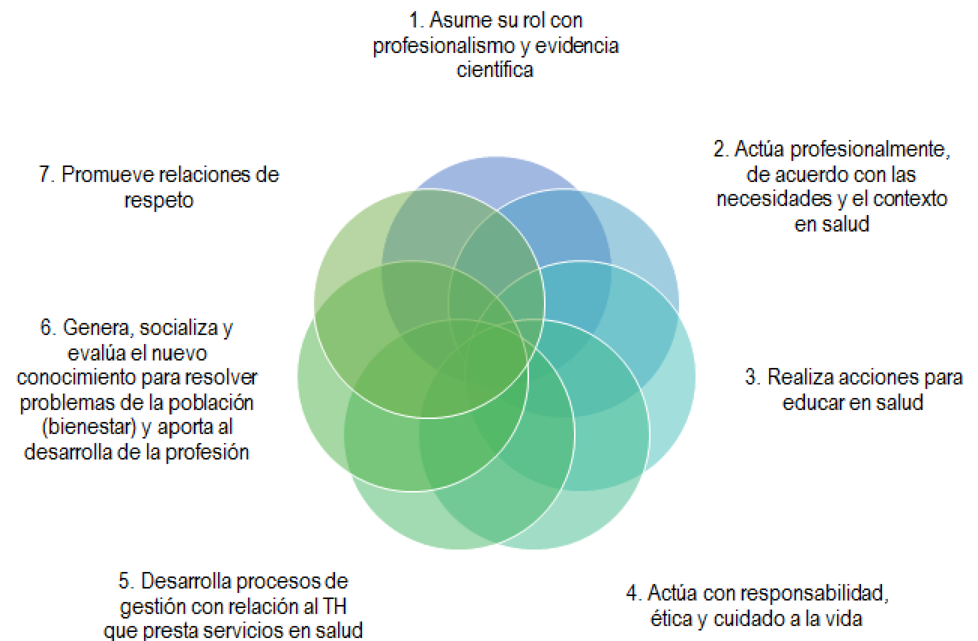


Figura 1: Resumen de las competencias transversales del THS. Elaboración propia con base en Minsalud (2016a=, págs. 54-56.

A nivel distrital, la Secretaría Distrital de Salud (SDS), en cumplimiento de las funciones de rectoría que establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud como ente territorial, brinda asistencia técnica a diferentes actores del sistema, proceso que incluye el desarrollo de acciones de capacitación, por lo cual desarrolla procesos de educación continua dirigida a los actores en mención (educación continuada), con el fin de fortalecer las capacidades y conocimientos del THS de la ciudad, en temas críticos y relevantes o emergentes de situaciones de salud, para mejorar la prestación de los servicios de salud; es por ello que la educación continuada se constituye en un componente indispensable en los sistemas de salud, para asegurar el fortalecimiento de las competencias del THS, el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de sus acciones en las necesidades de salud de la comunidad y, en particular, para aumentar su capacidad de respuesta a la dinámica política, social, económica, técnica y epidemiológica.



Para lograrlo, se requiere que el proceso educativo sea estructurado y que tenga un enfoque pedagógico que permita la apropiación del conocimiento. El enfoque pedagógico debe estar alineado con el objetivo de la SDS, el cual propende mediante sus acciones, fortalecer las capacidades y conocimientos del talento humano en salud de Bogotá en temas críticos y relevantes o emergentes de situaciones de salud para una mejora en la prestación de los servicios de salud y el bienestar de la comunidad. Adicionalmente, dicho enfoque debe contar con características relacionadas a las nuevas tendencias en educación, teleeducación y telesalud que desde la educación no formal y la educación continuada son fundamentales para la educación del siglo XXI. Es por esto que, para la entidad, resulta pertinente diseñar y enmarcar las acciones educativas que actualmente desarrolla orientadas al talento humano en salud en un modelo pedagógico que permita el desarrollo de competencias y saberes en salud, por ende traemos a acotación la definición de modelo pedagógico de Julián De Zubiría:

"**Un modelo pedagógico se concibe como un lineamiento teórico que permite transmitir conocimientos mediante métodos adecuados y que garanticen el aprendizaje** (De Zubiría Samper, 2006); visto de esta manera, el modelo pedagógico conlleva a que se reglamente y normativice el proceso educativo.

El propósito de tener un modelo pedagógico es fortalecer la función educativa de la entidad y que la calidad de la educación continua que provee la SDS no solo esté regida por la pertinencia de contenidos desde la óptica del contexto local, sino que esté fundamentada con el uso de estrategias metodológicas acordes y que sea congruente con los procesos de enseñanza-aprendizaje lo cual permite:

- Superar la mera transmisión de información.
- Asegurar la apropiación o construcción propia de conocimientos.
- Garantizar el desarrollo pleno de las capacidades y competencias del talento humano en salud que tiene bajo su responsabilidad la salud de la población capitalina en el marco del Modelo integral de atención en salud de la ciudad.

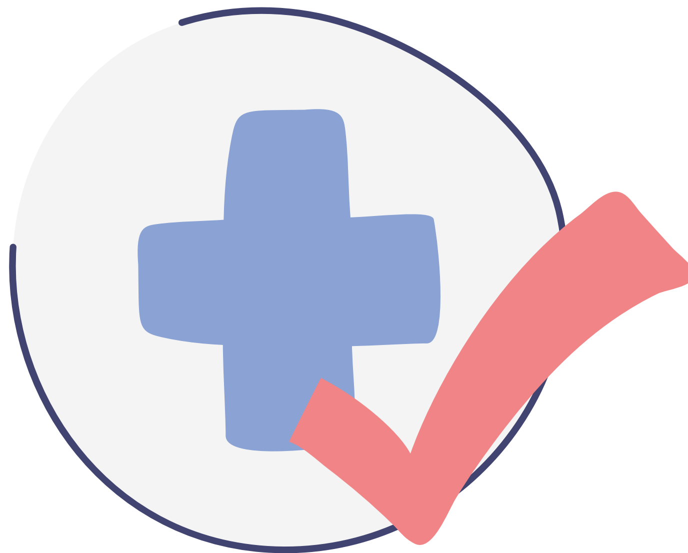
De esta forma, la transferencia de conocimiento, por medio de la educación generada por la SDS, permitirá el logro de los objetivos del modelo de atención en salud de Bogotá y, a su vez, se verá reflejada en la calidad de la prestación de los servicios de salud a la población. Por último, resulta relevante considerar que un modelo pedagógico no es inherente a la educación formal, sino que debe responder a consideraciones basadas en el trabajo de quien desempeña el rol de estudiante, en la aceptación de sus capacidades y su talento y, sobre todo, a su proyecto de vida.



A nivel internacional y nacional, algunos referentes que ponen en evidencia la necesidad de educación para la salud son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (N°. 3: salud y bienestar; 4: educación de calidad; y 17: alianzas para lograr los objetivos (ONU, 2015); el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (Congreso de Colombia, 2019); la Política de Atención Integral en Salud (Minsalud, 2016b) y el modelo MAITE (Minsalud, 2019b).En cuanto a los referentes distritales, resulta relevante mencionar el Acuerdo 761 de 2020 que adopta el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental para el período 2020-2024 «Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI», el cual constituye el marco de acción de las políticas, programas, estrategias y proyectos de la administración distrital. Allí se establece que, para lograr una redistribución más equitativa, es necesario **capitalizar aprendizajes que, a su vez, se transforman en oportunidades de educación, salud, cultura, productividad, innovación, entre otros**. Así, se hace una apuesta para hacer de Bogotá una ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente, mediante un nuevo contrato social, ambiental e intergeneracional para la Bogotá del siglo XXI (Concejo de Bogotá, 2020).



En la implementación de este plan es corresponsable la SDS, como organismo del Sector Central rector de la salud, que ejerce su función de dirección, coordinación, vigilancia y control de la salud pública en general del SGSSS y del régimen de excepción, en particular. En relación con la SDS, las funciones que atañen a educación y que fundamentan la necesidad de construir un modelo pedagógico, desde el Acuerdo 20 de 1990, artículo 3, del Concejo de Bogotá D.C, son:



1. **Promover la integración funcional de servicios de salud estimulando la articulación de los sectores salud, educación**, de bienestar y seguridad social, de las Cajas de Compensación Familiar, del sector privado y de agencias nacionales e internacionales.

2. **Participar en coordinación** con las entidades educativas, en la definición de los campos y tiempos de práctica que deben preverse **en los planes de formación de recurso humano** para garantizar los servicios que se presten.

3. **Desarrollar planes de formación y capacitación del personal del sector salud**, en coordinación con las entidades especializadas del mismo sector o con las del sector educativo, poniendo especial énfasis en la integración docente asistencial (Concejo de Bogotá, 1990). Esta función educativa, que se viene realizando en la entidad, ha evolucionado acorde con las modificaciones estructurales mediante decretos tales como el Decreto 331 de 1994, Decreto 812 de 1996, el Acuerdo Distrital No. 257 de 2006.

Cabe mencionar que algunas áreas en la SDS con funciones relacionadas a la realización de actos didácticos están en concordancia en lo establecido por el Decreto 122 de 2007 (Despacho del Subsecretario) que en su Art. 15 señala" planear y coordinar las acciones de capacitación de los funcionarios a su cargo para la actualización y desarrollo del talento humano de su área", el decreto 507 de 2013 en el Art. 3 numeral 5 "dirigir y coordinar los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control de la Secretaría, orientados a garantizar el cumplimiento de la misión (Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas en Salud Pública) y finalmente el Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C, 2016-2020 (CDEIS) (Secretaría Distrital de Salud, 2016), que con el programa "Atención integral y eficiente en salud".



Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud (CDEIS)
Una plataforma de formación, educación continua e investigación, dirigida a los colaboradores del sector salud, con el fin de mantener y mejorar la calidad en la prestación de los servicios y facilitar el desarrollo de investigaciones de interés en salud pública y en gestión de servicios de salud, entre otras actividades.



El MIPG de la entidad muestra siete dimensiones y diecisiete políticas de gestión y desempeño, a saber:
Dimensión 1. Talento Humano.
Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.
Dimensión 3. Gestión con Valores para el Resultado.
Dimensión 4. Evaluación de Resultados.
Dimensión 5. Información y Comunicación.
Dimensión 6. Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Dimensión 7. Control Interno. (Secretaría Distrital de Salud, 2019)

Objetivo

Dar a conocer el modelo pedagógico adaptado al contexto de la Secretaria Distrital de Salud, construido con las diferentes dependencias de la entidad, las subredes y los(as) usuarios(as) (ciudadanía interesada en temas de salud) con el fin de fortalecer las acciones de educación en salud que se realizan desde todas las áreas de la SDS dirigidas al talento humano en salud de la ciudad y a la ciudadanía.

Objetivos específicos

- Introducir los referentes teóricos revisados para plantear el modelo pedagógico de la entidad.
- Presentar la metodología y resultados del proceso de formulación del modelo pedagógico.
- Explicar la estrategia MACRO para la implementación del modelo pedagógico adaptado al contexto de la SDS.

Alcance

A partir de reconocer que los procesos educativos deben ser planeado y con un enfoque pedagógico, generar una guía que sirva de herramienta para ser trabajada por los actores de la SDS y las subredes integradas de servicios de salud que participan en las actividades educativas y son claves para implementación del modelo pedagógico.

Responsable



CDEIS
Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud



Marco legal

Constitución Política de Colombia artículos 54, 57 y 70:

“El Pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente Constitución Política de Colombia”.

Ley 152 de 1994

“Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”.

Ley 489 1998

“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.



Ley 1567 de 1998

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Acuerdo 12 de 1994

“Por el cual se establece el Estatuto de Planeación del Distrito Capital y se reglamenta la Formulación, la Aprobación, la Ejecución y la Evaluación del Plan de Desarrollo Económico y Social y de Obras Públicas del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, y se dictan otras disposiciones complementarias”.

Ley 1064 de 2006

“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

Decreto Ley 1567 de 1998

.“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Glosario



a. Actividades educativas

Son acciones realizadas por las personas participantes durante su proceso educativo.

b. Ambiente de enseñanza y aprendizaje

Escenario físico o virtual diseñado por el docente, cuya intención es el logro de unos objetivos de enseñanza y aprendizaje concretos.

c. Educación

Proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

d. Estrategia pedagógica

Es el conjunto de acciones necesarias para lograr el mejoramiento en el aprendizaje continuo de los estudiantes.

e. Habilidades

Representan una propiedad individual, una destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso del trabajo. (Clarke & Winch, 2017)



f.

Método

Es una serie de pasos sucesivos y organizados que conducen al aprendizaje.

g.

Metodología didáctica

Es el conjunto de estrategias, procedimientos y acciones planificadas y organizadas que el educador realiza con el objetivo de facilitar el aprendizaje de sus estudiantes.

h.

Modelos pedagógicos

Es la forma y los componentes en que ha de desarrollarse un proceso educativo: propósitos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación que serán tenidos en cuenta durante el proceso de enseñanza/aprendizaje.

i.

Procesos de enseñanza y aprendizaje

Es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

j.

Teorías de los aprendizaje

Según Ausubel, son aquellos postulados que buscan ofrecer una explicación sistemática, coherente y unitaria de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se aprende?
- ¿Cuáles son los límites del aprendizaje?
- ¿Por qué se olvida lo aprendido?

Siglas y abreviaturas

CDEIS: Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud

EAPB: Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de Salud

IEC: Información, educación y comunicación

IPS: institución Prestadora de Servicios de Salud

MAITE: Modelo de Acción Integral Territorial

ONU: Organización de las Naciones Unidas

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

PNDE: Plan Nacional Decenal de Educación

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RAE: Real Academia Española

SGSSS: Sistema General de Seguridad Social en Salud

SDS: Secretaría Distrital de Salud

SIGD: Sistema Integrado de Gestión Distrital

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Marco conceptual

Esta sección presenta parte de la base teórica consultada previamente.

1. Participantes del proceso enseñanza-aprendizaje

Para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se pueda planificar, es necesario tener en cuenta cuatro elementos que, a su vez, conforman el acto didáctico.

1





Docente o facilitador:
Actitud del docente.
Capacidad innovadora.
Compromiso con el proceso enseñanza -aprendizaje.
Relación docente - estudiante.

2





Conocimiento:
Significado / valor.
Aplicabilidad práctica.

3





Estudiante o aprendiente:
Motivación para aprender.
Conocimientos previos.
Disposición e interés.
Capacidad, inteligencia y velocidad de aprendizaje.

4





Aula:
Comprensión de la esencia del proceso educativo.

2. Teorías del aprendizaje "¿Qué se aprende y cómo se aprende?"

Toda práctica posee una justificación o un sistema de ideas que la fundamenta, por lo que no es desatinado afirmar que toda práctica es indisociable de una teoría; el problema es saber cuál es la teoría del aprendizaje que sustenta la práctica pedagógica, cuáles son sus fundamentos y sus presupuestos epistemológicos; (Dongo M, 2008).



Constructivismo

Surge a mediados de los años 50. Se postula como un paradigma donde los procesos de enseñanza y aprendizaje se conciben a través de un trabajo dinámico, colaborativo, e interactivo por parte de los individuos que participan en este como: profesor, estudiante, contexto, entorno y medio social cultural en el que se desenvuelvan los individuos. El constructivismo nos dice que el sujeto que aprende construye su propio aprendizaje. (Blanco & Sandoval, 2014).



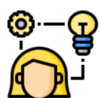
Aprendizaje significativo

Surge a mediados de los años 60. La educación se centra en el estudiante. Se ocupa en analizar los procesos que el individuo pone en juego para aprender y los mecanismos por los cuales se lleva a cabo la adquisición y fijación de los significados: pone particular atención en lo que ocurre en el aula mientras que los estudiantes aprenden, en las condiciones que se requieren para que el aprendizaje se produzca, en los resultados y la evaluación.



Conectivismo

Surge en los años 80 perfilándose durante la década de los años 90. También se le denomina el aprendizaje en la era digital que se caracteriza por una permanente conexión del aprendiz con el entorno que no solo se basa en la cercanía física o teórica, sino también en su posibilidad de acceso mediante distintas redes virtuales, como internet o las redes sociales digitales. (Sánchez Cabrero, Costa- Román & Mañoso-Pacheco, 2019).



Aprendizaje autónomo

Se consolida a mediados de los 90. El aprendizaje autónomo se refiere al grado de intervención del estudiante en el establecimiento de sus objetivos, procedimientos, recursos, evaluación y momentos de aprendizaje, desde el rol activo que deben tener frente a las necesidades actuales de formación, en la cual el estudiante puede y debe aportar sus conocimientos y experiencias previas, a partir de los cuales se pretende revitalizar el aprendizaje y darle significancia. Citado por Solórzano- Mendoza (2017).

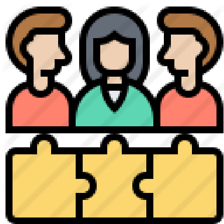


Aprendizaje colaborativo

Surge a los 90. El aprendizaje se produce en la intervención entre dos y más integrantes de un grupo o entre grupos, mediado por un intercambio de opiniones y puntos de vista, en la interacción de las partes. La importancia de esta interacción no es la cantidad de intercambios e intervenciones que se produzcan, sino el grado de influencia que tiene la interacción en el proceso cognitivo y de aprendizaje del compañero. Se aprende de la reflexión común, del intercambio de ideas, del analizar entre dos y más un tema común, a través de lo cual se obtiene un resultado enriquecido.

2.1 Rol del docente según las teorías del aprendizaje

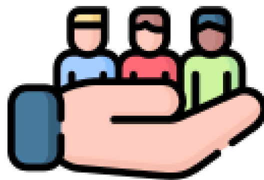
Según el modelo teórico, la denominación y rol en el aula (virtual o presencial) de quien realiza la función/rol de docente cambia. Es importante aclarar que las denominaciones tienen el fin de determinar la **actitud pedagógica que la persona debe adoptar**, más no necesariamente el nombre con el que se espera ser nombrado.



Constructivismo

Docente: Mediador

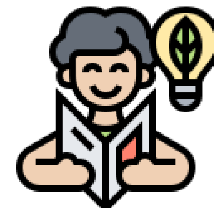
Es quien media entre el conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes, y comparte experiencias, transformando de esta manera en una actividad conjunta la construcción de los conocimientos. (Bolaños, Delgado, Chamorro, Guerrero, & Quilindo, 2011) es quien más recopila características.



Aprendizaje significativo

Docente: Facilitador

Es quien regula los procesos de aprendizaje y hace el seguimiento al progreso del estudio, forma estudiantes con base en competencias y centrados en un aprendizaje, que les permita tener herramientas para enfrentar los retos en los ámbitos personal, académico, profesional, laboral y social.



Aprendizaje autónomo

Docente: Moderador

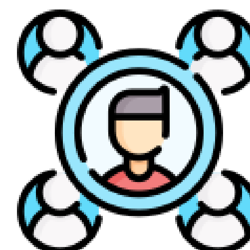
Proporciona orientación sobre las fuentes más idóneas para buscar la información. Es un guía del proceso de aprendizaje del aprendiente, puesto que le indica una serie de actividades que debe realizar para lograr, por sí mismo, los objetivos curriculares.



Aprendizaje colaborativo

Docente: Dinamizador

Es un orientador metodológico, más que un poseedor de información es decir guía a los estudiantes, responde preguntas y clarifica dudas. Propicia actividades, proyectos o retos que se encaminen a la colaboración, consulta con los estudiantes y asegura su participación en el diseño de aprendizaje. Es proveedor de recursos, sugiere estrategias de aprendizaje basadas en la autorregulación, la colaboración y la diversidad.



Conectivismo

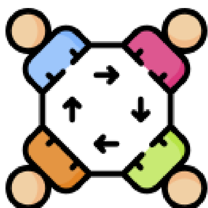
Docente: Tutor

En la educación bajo la modalidad a distancia o virtual, el rol del docente-tutor se describe como un acompañante del aprendizaje autónomo que posee ciertas competencias para promover el desarrollo de habilidades pedagógicas en el campo cognitivo, social, afectivo y didáctico. Estimula a los participantes para que tomen las riendas de su propio aprendizaje y hagan nuevas conexiones con otros que fortalecerán su proceso de aprendizaje.

2.2 Rol del estudiante según las teorías del aprendizaje

De igual manera, cada teoría asigna una denominación que hace referencia a la actitud activa o pasiva que adoptan los estudiantes frente a las actividades que desarrollarán para aprender; desde esta perspectiva, el estudiante no solo cuenta con el rol de receptor de la información, sino constructor activo del conocimiento.

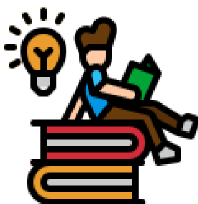
Constructivismo



Estudiante: Constructor de su conocimiento

- Es el protagonista en su aprendizaje, pues es el quien construye conocimientos a su propio ritmo.
- Es poseedor de conocimientos previos, sobre los cuales tendrá que construir nuevos saberes.
- Selecciona, transforma y procesa la información mediante hipótesis y al final del proceso toma decisiones.
- Debe descubrir los principios básicos para entender bien las temáticas.

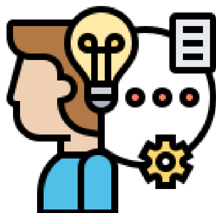
Aprendizaje significativo



Estudiante: Protagonista de la experiencia memorable

- Desarrolla el conocimiento por sí mismo entorno a las experiencias que son relevantes o memorables para él.
- Asocia la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso.
- Al final es él quien realiza una conexión entre los conocimientos previos y los nuevos.
- Su participación es activa.

Aprendizaje autónomo



Estudiante: Aprendiente

- Se responsabiliza de la organización de su trabajo y de la obtención de diferentes competencias siguiendo su propio ritmo.
- Aunque no siempre defina los temas, puede proponer sobre algunos materiales o estrategias de estudio.
- Toma control sobre sus decisiones en cuanto a planificación, realización y evaluación de la experiencia de aprendizaje.

Conectivismo



Estudiante: Participante

- Crea su propia red de aprendizaje de acuerdo con sus intereses y necesidades personales.
- Hace uso de las TIC.
- Se sitúa en el centro del proceso de aprendizaje.
- Es autónomo y busca la autorregulación.
- Busca nuevos contenidos.
- Aporta al grupo.

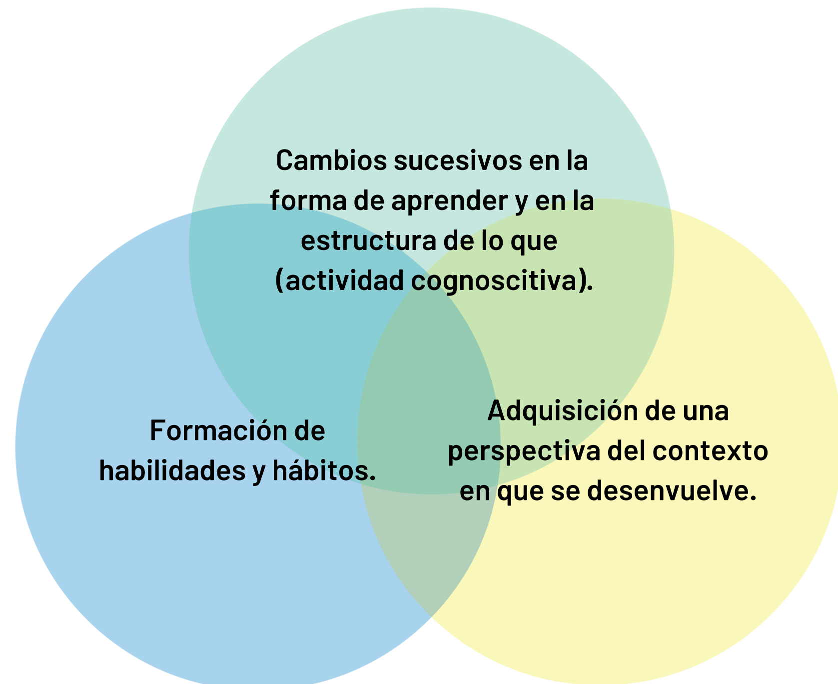
2.3 Proceso de enseñanza-aprendizaje

Para materializar un modelo es necesario definir el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual es entendido como un **proceso comunicativo intencional que ocurre dentro de un marco institucional y formal**; en este se generan diferentes estrategias en pro del desarrollo de espacios de aprendizaje (Contreras 1990, citado por Meneses Benítez, 2007).

A la planeación de este proceso de enseñanza se le conoce como unidad didáctica. En esta se incluyen los temas por tratar, pero, además, se vislumbra si la función del docente será o no orientadora, así como si las actividades propuestas estarán orientadas a un rol pasivo o activo por parte del estudiante. Para que las unidades didácticas sean exitosas, se deben tener claros los siguientes dos componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje:

Enseñanza

La enseñanza se entiende solo en relación con el aprendizaje. El propósito esencial de la enseñanza es la «transmisión de información mediante la comunicación directa o mediada por herramientas comunicativas para dejar una huella en el individuo (...)». Así, la enseñanza busca que el ser pueda analizar la realidad, desde una perspectiva formal que considere las habilidades y capacidades del individuo para enfrentarse a situaciones nuevas con una actitud creadora, adaptativa y de apropiación (Alfonso Sánchez, 2003).



El aprendizaje

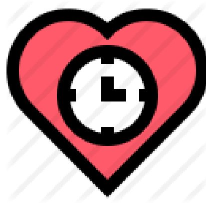
La esencia del aprendizaje, de acuerdo con Alfonso Sánchez (2003), es la «adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad (...), el significado de lo que se aprende para el individuo influye de manera importante en el aprendizaje». Para que el aprendizaje ocurra, el sujeto debe estar involucrado en una interacción social, es decir, en un espacio de interacción continuo que le permita aprender de otros y con los otros (es por esto por lo que el aprendizaje es un proceso cíclico y permanente); esa interacción «desarrolla su inteligencia práctica y reflexiva, construye e interioriza nuevos conocimientos o representaciones mentales a lo largo de toda su vida» (Alfonso Sánchez, 2003).

Rasgos generales del aprendizaje

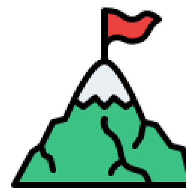
Según Romero Medina y Jara Vera, (s.f) y el sitio web Didacticanaku, (s.f), algunos rasgos del aprendizaje son:



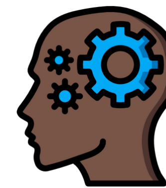
El aprendizaje es un dispositivo biológico con una primordial función adaptativa.



Se aprende durante toda la vida y además el aprendizaje es acumulativo e irreversible.



Cada vez son más complejas las condiciones o situaciones en las que el individuo aprende.



El aprendizaje funciona gracias a un conjunto amplio de capacidades.

Elementos y dinámica del aprendizaje

De acuerdo con Romero Medina y Jara Vera, (s.f), los elementos y la dinámica de aprendizaje tienen tres etapas:

Antes: El sujeto **APRENDE** mediante la adquisición de experiencias.

Durante: El sujeto **ESTÁ APRENDIENDO** gracias a la interacción con el contexto y la práctica de los conocimientos.

Después: El sujeto **HA APRENDIDO** y ha apropiado cambios tanto internos como externos que le permiten transformar su comportamiento.



Estilos de aprendizaje

Además de tener en cuenta qué se aprende y cómo se aprende, es fundamental conocer los estilos o formas en las que una persona aprende mejor. En general, se habla de varios estilos de aprendizaje con los que cada persona puede tener mayor o menor grado de afinidad, como se aprecia a continuación:





Es importante tener en cuenta que la persona puede tener más de un estilo de aprendizaje; a esta mezcla de uno o más estilos de aprendizaje se conoce como multimodal. Por este motivo, los materiales y las estrategias pedagógicas deben planearse —en condiciones ideales— de acuerdo con los estilos de aprendizaje predominantes de quien construye el conocimiento (actores involucrados en el proceso educativo).

¿Cómo se mide el aprendizaje?

Para medir con efectividad el aprendizaje es imprescindible establecer resultados y objetivos de aprendizaje claros y medibles, tanto para el facilitador como para el estudiante. Así, para determinar si una persona se apropió de un conocimiento es fundamental «recopilar, analizar e interpretar sistemáticamente información que compare el resultado obtenido con las expectativas pautadas en un inicio». (Universidad CETYS, 2019, pág. 6).

De acuerdo con Zúñiga (2012), citado por la Universidad CETYS 2019, la medición del aprendizaje es necesaria para verificar también las competencias requeridas, las habilidades y las capacidades que tiene una persona para desempeñarse adecuadamente en ciertas tareas y a la vez sirve como un diagnóstico que permite desarrollar procesos para mejorar el nivel académico de los programas educativos y la calidad institucional.

A continuación, se muestran las funciones de la medición del aprendizaje y lo que permiten a cada elemento del proceso educativo:



Institución

- Obtener información para tomar decisiones que impacten en el mejoramiento de los contenidos y del estudiante.
- Identificar el desempeño del estudiante dentro de los criterios y estándares establecidos.
- Conocer y trabajar dentro de criterios claros, conocidos y predefinidos.



Docente/ Facilitador

- Fortalecer sus estrategias de enseñanza, contenidos o medios de entrega de la información.
- Determinar los estándares y criterios de desempeño y, en función de ellos, evidenciar el logro de los estudiantes.



Estudiante/ Participante

Realizar un seguimiento de su propio proceso para que pueda saber qué tiene claro y en qué debe trabajar (fortalezca sus estrategias de aprendizaje).

2.4 ¿Qué es la evaluación?

La evaluación es un aspecto central del proceso enseñanza-aprendizaje. Por esto es clave saber diferenciar entre evaluar y calificar, así como reconocer qué son acciones complementarias.

La evaluación es un proceso sistemático de recogida de información, relacionada con la emisión de un juicio de valor y orientada hacia la toma de decisiones y al mejoramiento de un proceso.

Por ello, la evaluación debe ser:



Exacta

Al describir el objeto en su evolución y contexto, al revelar virtudes y defectos, al estar libre de influencias y al proporcionar conclusiones.



Útil

Al facilitar informaciones acerca de virtudes y defectos, así como soluciones para la mejora.



Factible

Al emplear procedimientos evaluativos que se puedan utilizar ágilmente.

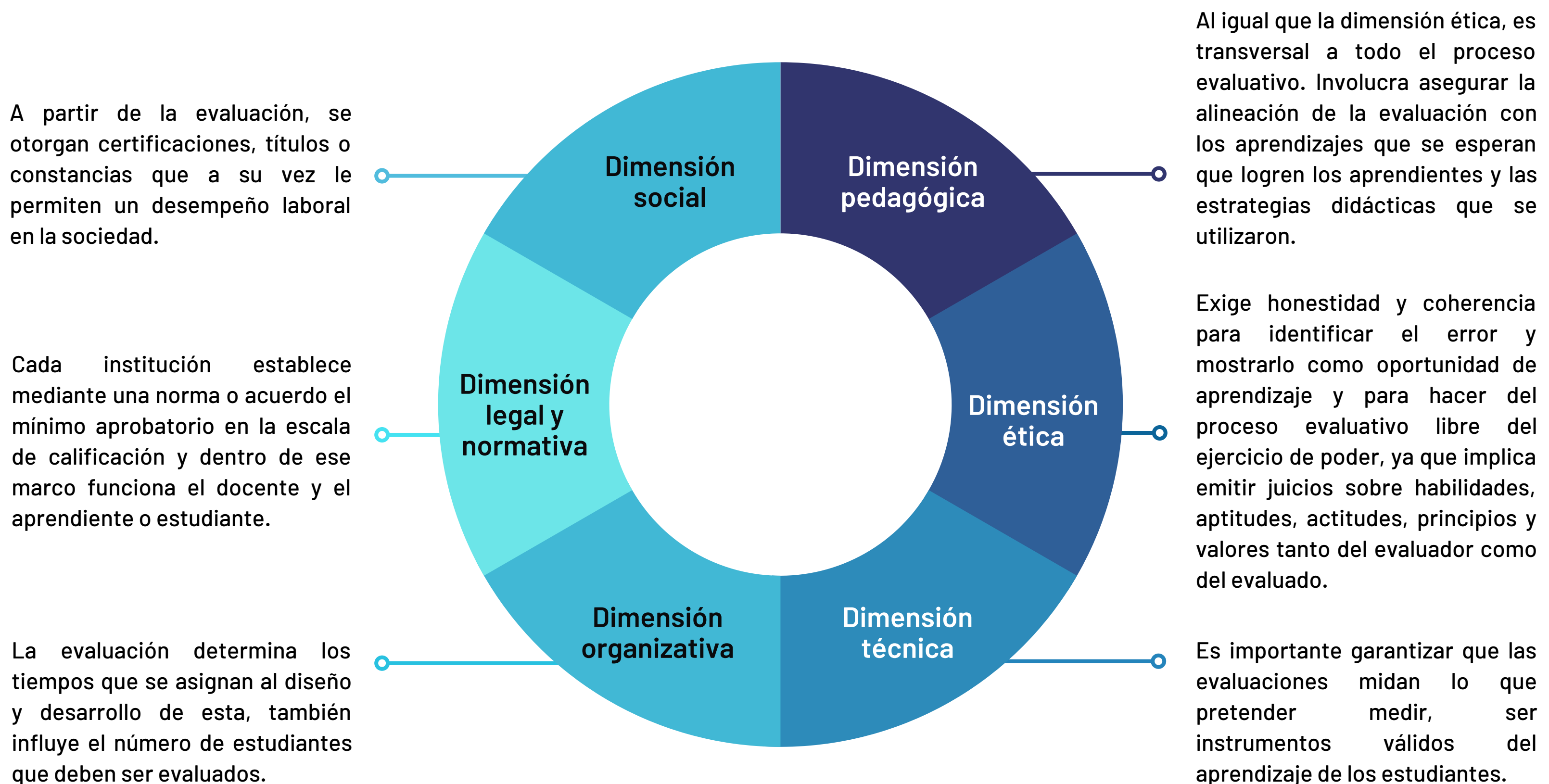


Ética

Al basarse en compromisos explícitos que aseguren la necesaria de cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honradez de los resultados.

Dimensiones de la evaluación

A partir de lo descrito por Montoya Cardona (2018), se establece que la evaluación no es solamente la formalización del logro de los resultados de aprendizaje, sino que encierra seis dimensiones como se muestra a continuación:



Dimensión social: A partir de la evaluación, se otorgan certificaciones, títulos o constancias que a su vez le permiten un desempeño laboral en la sociedad.

Dimensión legal y normativa: Cada institución establece mediante una norma o acuerdo el mínimo aprobatorio en la escala de calificación y dentro de ese marco funciona el docente y el aprendiente o estudiante.

Dimensión organizativa: La evaluación determina los tiempos que se asignan al diseño y desarrollo de esta, también influye el número de estudiantes que deben ser evaluados.

Dimensión pedagógica: Al igual que la dimensión ética, es transversal a todo el proceso evaluativo. Involucra asegurar la alineación de la evaluación con los aprendizajes que se esperan que logren los aprendientes y las estrategias didácticas que se utilizaron.

Dimensión ética: Exige honestidad y coherencia para identificar el error y mostrarlo como oportunidad de aprendizaje y para hacer del proceso evaluativo libre del ejercicio de poder, ya que implica emitir juicios sobre habilidades, aptitudes, actitudes, principios y valores tanto del evaluador como del evaluado.

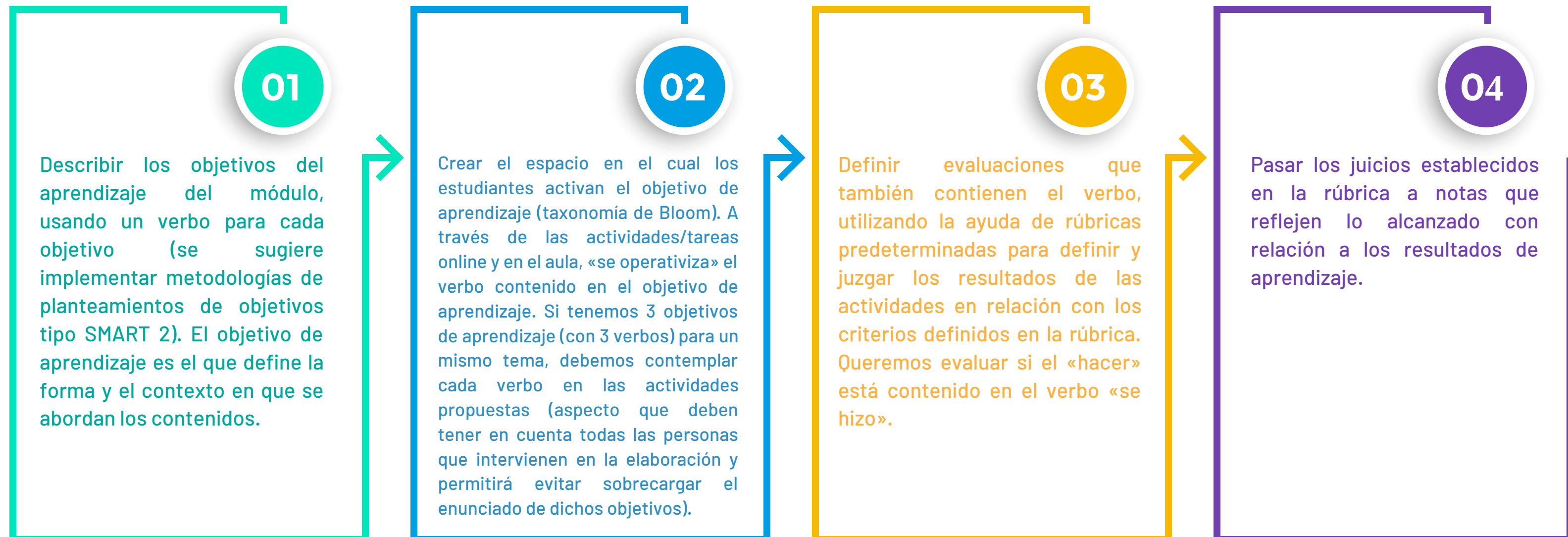
Dimensión técnica: Es importante garantizar que las evaluaciones midan lo que pretender medir, ser instrumentos válidos del aprendizaje de los estudiantes.

¿Cómo se evalúa?

Tal como lo expresa Montoya Cardona (2018), lograr que la evaluación contribuya al aprendizaje no solo depende de la planeación que asegure su coherencia con el nivel del aprendizaje que se espera logren los estudiantes sino también de las estrategias didácticas y de clima del aula.

Así mismo, la autora también enuncia los principios por considerar en la evaluación para el aprendizaje a saber: la evaluación debe ser parte integral de la docencia, los estudiantes deben ser involucrados de manera activa en su propio proceso de aprendizaje y la evaluación tiene una importante influencia en la motivación y en la autoestima de los estudiantes.

Pasos para realizar un diseño alineado de cómo se evalúa.



¿Qué se evalúa?

Si bien los resultados de aprendizaje son enunciados que especifican lo que el aprendiente va a saber —o lo que él será capaz de hacer como resultado de una actividad de aprendizaje que generalmente se expresan en forma de conocimiento, destrezas o actitudes— esas formas se traducen en competencias que son las que se evalúan.

Una de las ideas base de las actuales concepciones curriculares no es la de evaluar los saberes en sí mismos, sino evaluar aquellos saberes que sustentan y articulan un discurso argumentado y, a su vez, posibilitan la compresión de la situación de aprendizaje, sus constituyentes, desafíos y posibles soluciones ante un proceso de problematización; por consiguiente, son las competencias comprendidas como un «poder actuar» (saber actuar) que deben ser objeto de evaluación (Lenoir & Morales Gómez, 2011).

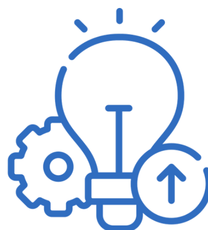
La competencia, según lo describe López Gómez (2016), vendría a ser una actuación integral capaz de articular, activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer y ser) con sus diferentes atributos.



El para qué de la competencia

- Tiene que ver con actuar, ejercer una profesión, realizar una actividad o una tarea.

- También hace posible identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas, actualizando lo que se sabe y poniendo en práctica lo aprendido para lograr los objetivos planteados, respondiendo a las exigencias individuales o sociales formando parte del ser integral que es la persona.



El dónde de la competencia

Se relaciona con su evolución en contextos complejos, auténticos, singulares, diversos, socioculturales (...) en los que se desarrollan acciones, conductas o elecciones y en el que se participa, interactúa y aprende a lo largo de la vida.



El cómo de la competencia

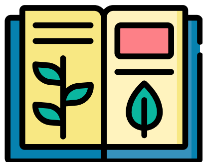
Con idoneidad y ética, de forma autónoma, flexible, con buenos niveles de desempeño y de manera eficaz.

¿Cuáles son las competencias por evaluar?

De la Orden (2011), citado por (Valverde Berrocosol, Revuelta Domínguez, & Fernández Sánchez, 2012), expone dos formas de concebir y definir la competencia como objeto de evaluación:

• La primera, como el desempeño efectivo y eficiente de una función, de un papel o de una posición.
• La segunda como la combinación y uso integrado de conjuntos de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para realizar una determinada tarea.

A partir de lo señalado anteriormente, es fundamental tener presente que las competencias que se evalúan encierran un saber, van de la mano de un concepto integrador de los tres saberes y del desempeño idóneo que señala Tobón (2013) en los siguientes términos, tal como aparece a continuación:



Saber conocer

Es la puesta en acción de un conjunto de herramientas necesarias para **procesar la información** de manera significativa según las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos de una situación en particular.
Se caracteriza por la toma de conciencia respecto al proceso de conocimiento según las demandas de una tarea y por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación.



Saber hacer

Es el saber del **desempeño en la realidad**, de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas, de acuerdo con determinados criterios.
El saber hacer consiste en desempeñarse en la realización de una actividad o en la resolución de un problema comprendiendo el contexto y teniendo como base la planeación, el monitoreo continuo y la evaluación de lo que se hace.



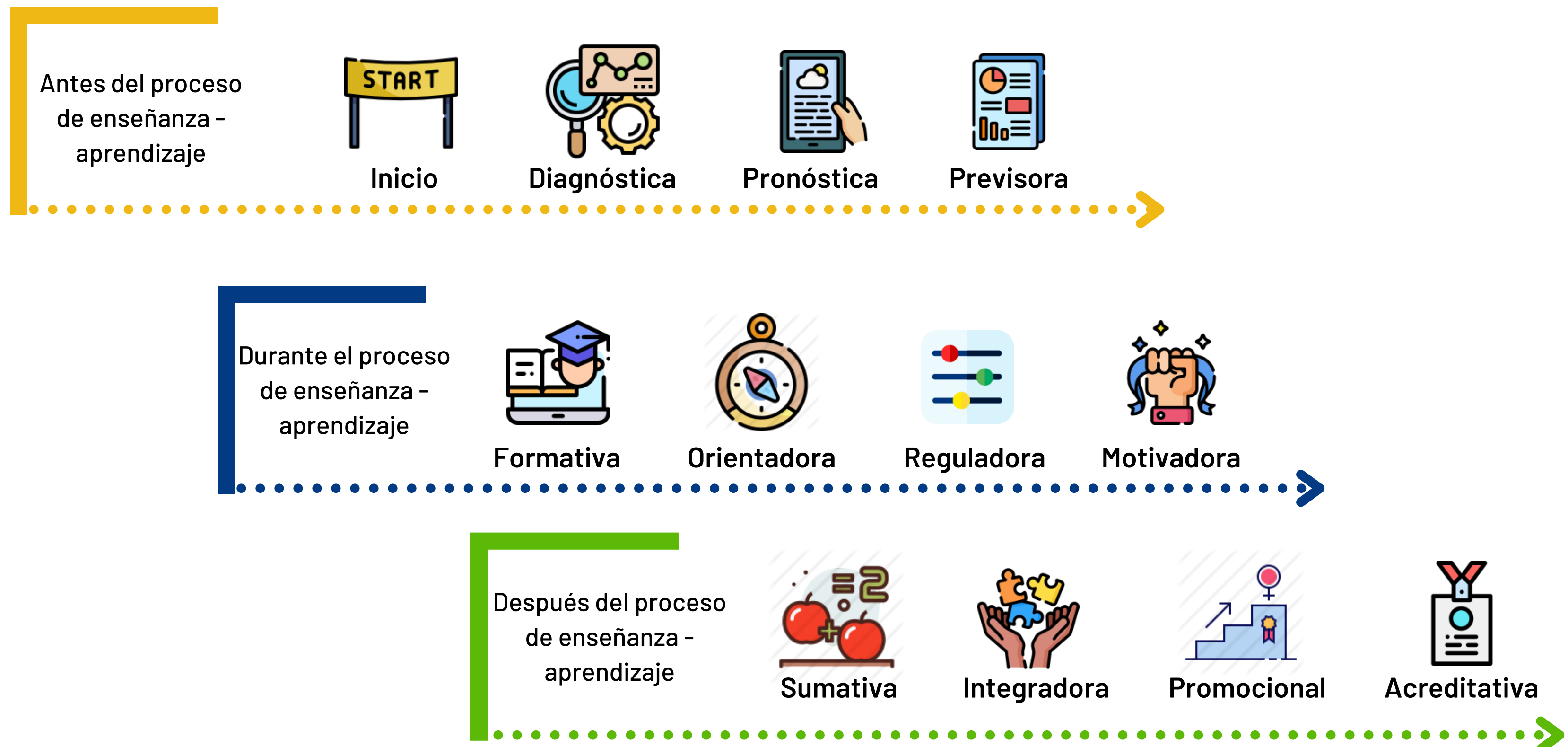
Saber ser

El saber ser consiste en la articulación de diversos **contenidos afectivo-motivacionales** enmarcados en las competencias y se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional-actitudinal en la realización de una actividad o resolución de un problema.

Elaborado por: María Eugenia Castellanos, Clara Inés Valderrama, y David Castellanos Giraldo
Revisado por: Sara Valencia
Aprobado por: Juan Carlos Bolívar

¿Cuándo evaluar?

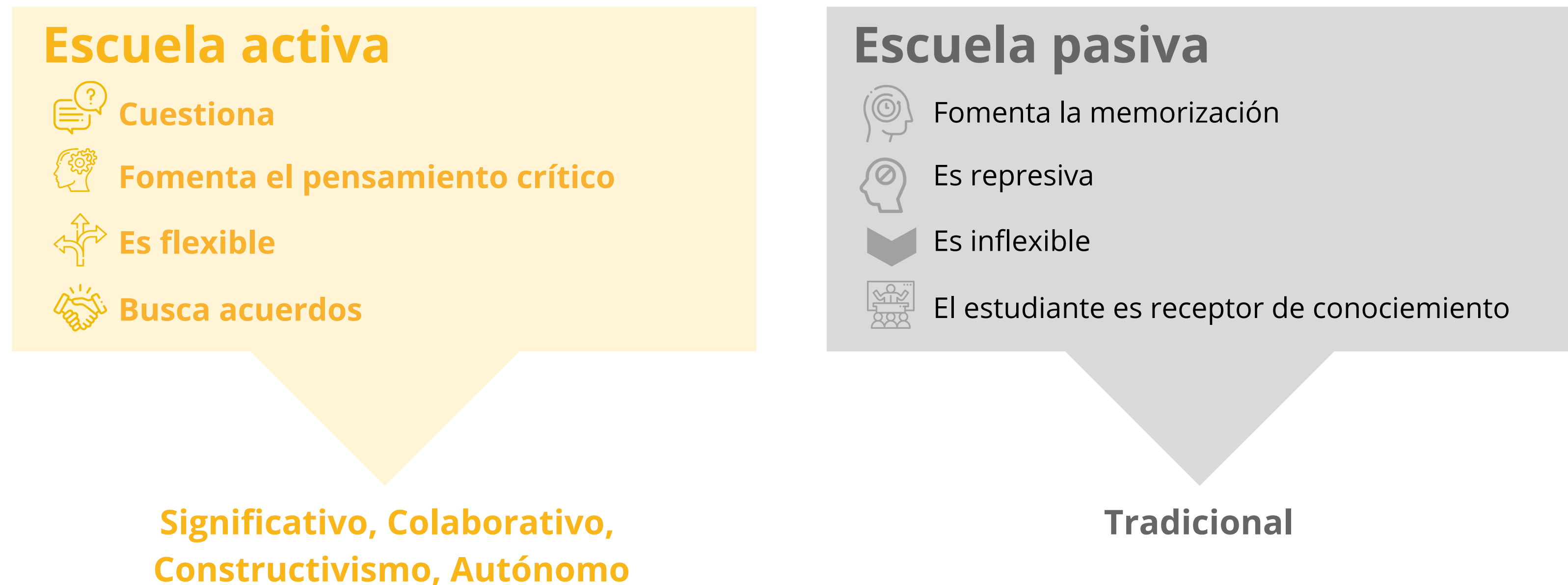
Según Castillo Arredondo y Cabrerizo Diago (2009), la evaluación tiene los siguientes tiempos:



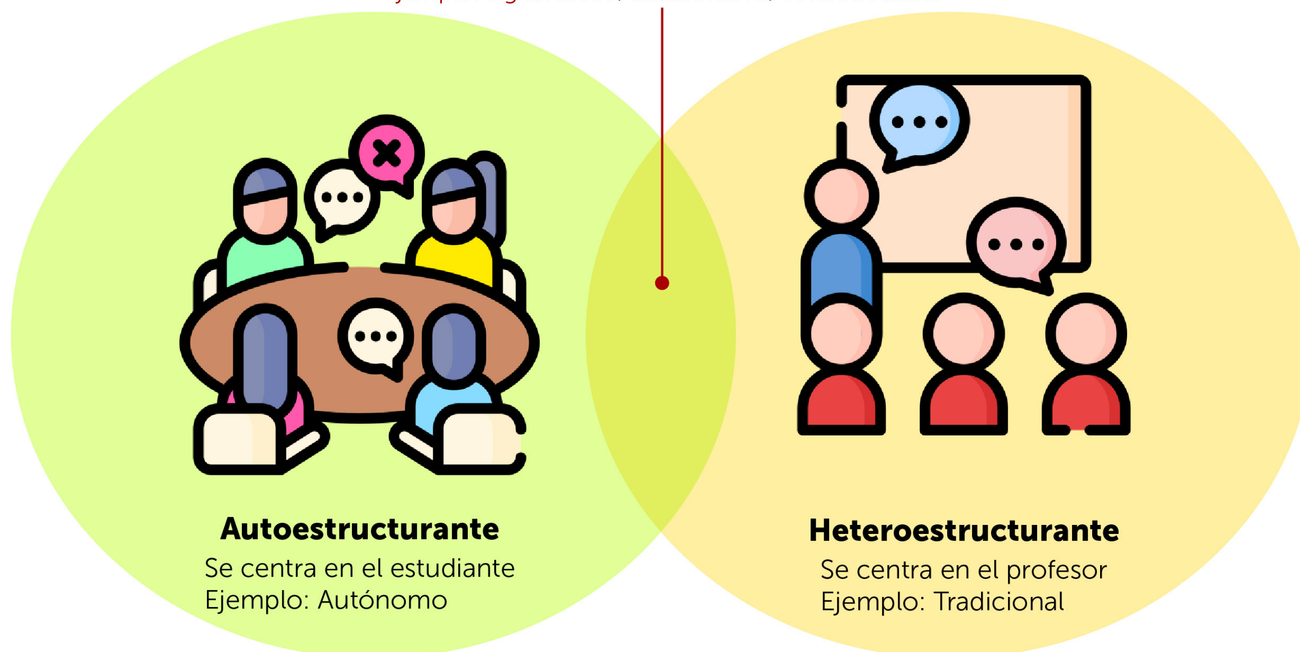
2.5 Modelos pedagógicos

Un modelo pedagógico es una construcción conceptual, la consolidación de una teoría de aprendizaje (Zapata-Ros, 2015) o su aplicación. Es una construcción formal cuyo fin es servir de guía y orientación de la práctica educativa, pero no es la práctica misma; es decir, no es una normativa rígida y cerrada, sino una guía lo suficientemente flexible como para poder operar en contextos didácticos diversos. Lo relevante cuando se habla de modelo es la coherencia y unidad de concepción que debe tener (Roselli, 2016). Esto significa lograr que sea interpretado e implementado, en lo posible, de la misma manera por todos los actores y participantes.

A los modelos pedagógicos se les ha clasificado de diferentes maneras:
a) Según la pasividad o actividad de las personas involucradas, los modelos pueden ser de la escuela pasiva (Ignacio Loyola) o de la escuela activa (Paulo Freire, Enrique Pérez Luna, José A. Huergo).



b) Dependiendo del diálogo que se establezca entre las personas involucradas los modelos pueden ser heteroestructurantes, autoestructurantes, interestructurantes (De Zubiría Samper, 2006).



De acuerdo con Gómez Contreras, Monroy Bermúdez, & Bonilla Torres (2019) otras tipologías para abordar los modelos son según:

- La corriente de pensamiento social (el humanismo, socialismo o desarrollismo).
- Si los individuos dominan contenidos, procesos o hábitos.
- Si la exposición a problemáticas genera conocimiento.
- La estructuración del proceso de aprendizaje: si es entorno al individuo, si es el resultado de su inmersión en un contexto o si el aprendizaje ocurre mediante el docente.

3. Modelos pedagógicos en salud

En la construcción del modelo pedagógico de la SDS, además de los modelos planteados desde la teoría de la pedagogía, es necesario conocer los modelos sugeridos desde los entes rectores de salud, pues estos están adaptados a las necesidades y misionalidad del sector, políticas y modelo de atención en salud. Desde la revisión bibliográfica se evidencia que Minsalud en 2018, estableció el marco conceptual y metodológico para el desarrollo de la educación para la salud de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) Orientaciones pedagógicas, metodológicas y didácticas; el cual propone que «es necesario construir la educación para la salud como un proceso pedagógico, que aclare cuál es el tipo de humanos que se pretende aportar a formar, qué es lo que se quiere enseñar/aprender, para qué y cómo hacerlo, entre otros interrogantes».

Minsalud indica que se ha evidenciado, desde la práctica diaria del sector salud, falta de claridad pedagógica en el abordaje de la Educación para la Salud (EpS), pues se confunde la EpS con la información en salud o el marketing en salud, lo que se ve reflejado, por ejemplo, en la inversión de grandes cantidades de dinero en el desarrollo de campañas publicitarias, donde se transmiten ciertas valoraciones mediante las cuales se esperaría que la gente cambiara su forma de actuar, pero que pocas veces o nunca se evalúan (Minsalud, 2018).



3.1 Conceptos necesarios para entender los modelos pedagógicos en salud

Educación para la salud (EpS)

La EpS se define como el «proceso pedagógico (dialógico e intencionado) de construcción de conocimiento y aprendizaje que, mediante el diálogo de saberes, pretende construir o fortalecer el potencial de las personas, familias, comunidades y organizaciones para promover el cuidado de la salud, gestionar el riesgo en salud y transformar positivamente los entornos en los que se desenvuelven sus vidas» (Sierra, 2016, citado por Minsalud, 2018).

La EpS está organizada «desde la lógica de la salud (no desde la lógica de la enfermedad) y se verá reflejada en el desarrollo de capacidades personales, familiares y comunitarias para comprender y transformar la (su) realidad y por tanto para convertirse en agentes sociales de cambio». Así, la EpS no tiene la intención de controlar ni los agentes causales de las enfermedades –mediante estilos de vida-, ni la vida de las personas, haciéndolas seguir unos patrones sanitarios predeterminados (más de lo formulado desde la institucionalidad). (Minsalud, 2018a)



Información, educación y comunicación (IEC)

Minsalud, en 2015, decidió separar lo que se ha conocido como IEC en dos aspectos: a) información en salud y b) educación y comunicación para la salud (Minsalud, 2015b), como se resume a continuación:

Información en salud



«Acciones de producción, organización y **difusión** de un conjunto de datos o mensajes para orientar, advertir, anunciar o recomendar a los individuos, familias, comunidades, organizaciones y redes, así como a los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud y otros sectores sobre aspectos relacionados con la salud, que contribuyan a la construcción de elementos que propicien la toma de decisiones en salud».

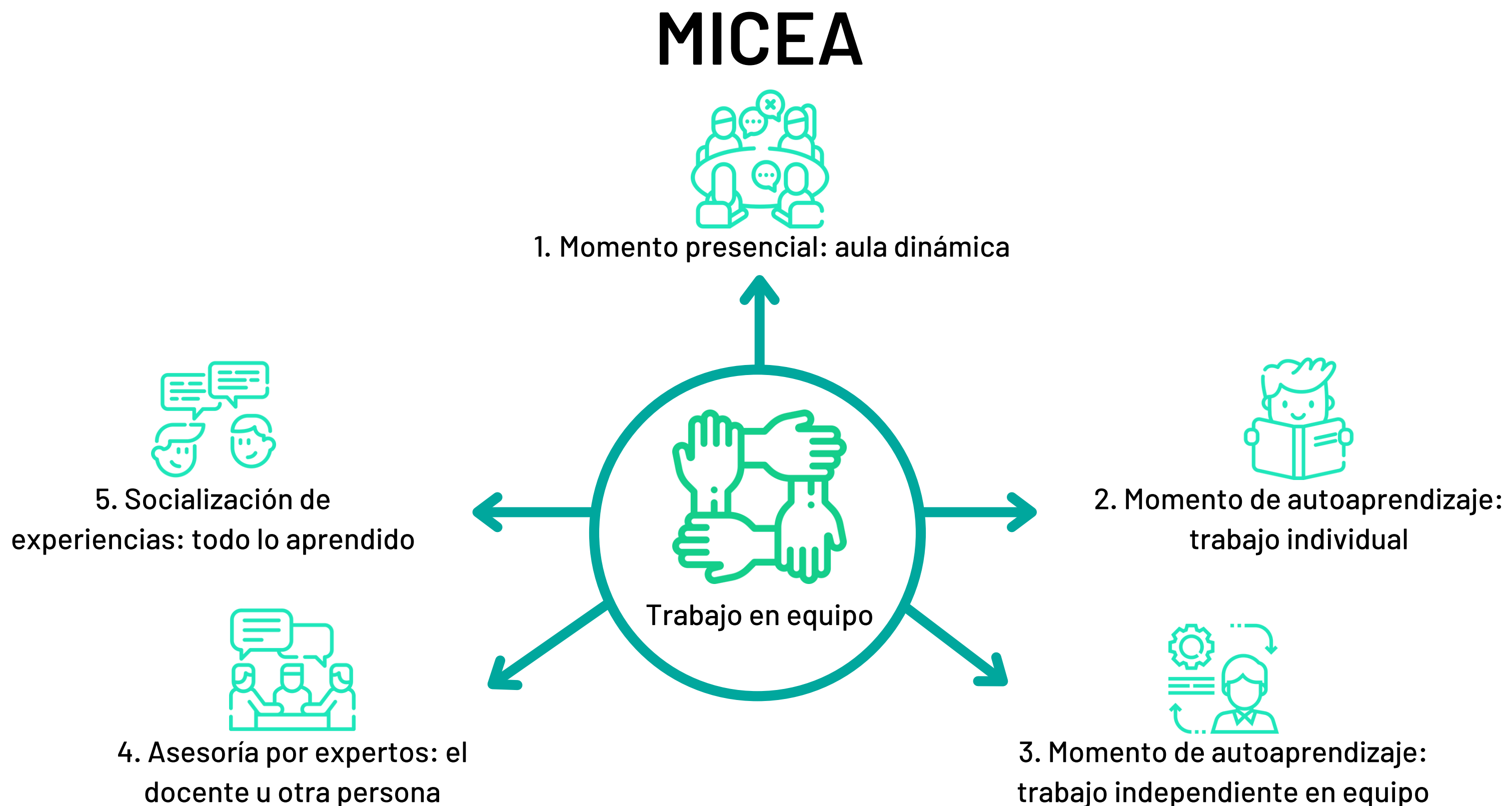
Educación y comunicación para la salud



«Proceso de **construcción de conocimiento** y aprendizaje mediante el diálogo de saberes, orientado al desarrollo y fortalecimiento del potencial y las capacidades de las personas, las familias, las comunidades, las organizaciones y redes para la promoción de la salud individual y colectiva, la gestión del riesgo, la transformación positiva de los diferentes entornos».

4. Modelo pedagógico de la SDS

El modelo se define en congruencia con los cinco modelos que conforman las teorías de aprendizaje, referenciados al inicio de la guía: constructivismo, aprendizaje significativo, aprendizaje autónomo, aprendizaje colaborativo y conectivismo. Dichos modelos, son a la vez la base del Modelo interdisciplinar centrado en equipos de aprendizaje (MICEA) creado por Crisanto Velandia Mora en 2009, quien operativizó los cinco modelos mediante cinco momentos.



Miguel Antonio Valencia Idrobo

El modelo MICEA se adapta al modelo pedagógico de la SDS, debido a que busca construir el conocimiento en equipo por medio de la práctica, permitiendo que, de la mano de la investigación, la planeación y la gestión, se fortalezca el desarrollo del trabajo en equipo.



Metodología: Busca articular los procesos de comprensión sistémica, visión prospectiva del proyecto educativo, formación integral humana, pertinencia de la educación, dinamización de procesos, y trabajo por cooperación.

Interdisciplinaria: Intenta salir de la unidisciplina (visión unidimensional de las cosas) y la multidisciplina (agregación de conocimientos), a la interdisciplina, (que facilita la construcción de mapas globales del conocimiento).

Centrada: Pretende la profundización progresiva en un campo del conocimiento con la relativización (exigir a las disciplinas nuevos aportes a partir de los temas, necesidades y oportunidades de un campo concreto del conocimiento).

Equipos: Una nueva cultura del conocimiento, no solo como un esfuerzo individual de reflexión, investigación y creación, sino como producto social en un proceso interactivo de construcción a partir de la diversidad de necesidades, conocimientos, escenarios y experiencias.

Aprendizaje: prefieren usar el concepto de «Enseñaje» que traspasa la concepción unidimensional de los que aprenden y los que enseñan, para articularla en la visión interactiva de quienes enseñan cuando aprenden y aprenden cuando enseñan.



¿Cómo se hizo el Modelo pedagógico de la SDS?



1 **Reconocimiento de las necesidades a través de la literatura, la gestión del conocimiento y los estándares de educación.**

2 **Indagación sobre bases teóricas y modelos existentes en pedagogía hasta llegar a la identificación de aquellos que más se adaptaban a la entidad.**

3 **Recolección de información por medio de diferentes elementos e instrumentos, lo que permitió conocer cómo se veía el modelo y la educación en la entidad, tanto por parte de los estudiantes /participantes como los docentes/facilitadores.**

4 **Creación de mesas pedagógicas como espacio estratégico de difusión de conocimiento y pedagogía, el cual logró dar contexto y fundamento a lo que debería ser el modelo pedagógico de la entidad .**

5 **La argumentación teórica, los hallazgos de las mesas y el análisis realizado a la información obtenida, posibilitó la construcción del modelo pedagógico de la entidad. Para lograr la operativización del mismo, se tomo como referente el modelo MICEA, y se diseño la estrategia MACRO: <u>M</u>otivación- <u>A</u>utonomía- <u>C</u>olaboración- <u>R</u>ealimentación- <u>O</u>bjetivo alcanzado; para generar recordación.**

El modelo pedagógico de la Secretaria Distrital de Salud SDS, toma como referente y sustento teórico el modelo pedagógico de Crisanto Velandia expuesto en el año 2009, en donde utiliza la metodología MICEA, que a su vez consta de cinco momentos fundamentales para tal desarrollo:

1- El aula dinámica
2- El momento del autoaprendizaje
3- El momento del trabajo en equipo
4- La asesoría por el experto
5- La socialización de experiencias

Dicho autor de origen colombiano estructura el modelo basándose en grandes teorías, expuestas con anterioridad en el documento y que fundamentan el desarrollo e implementación del mismo. Por ende, desde el equipo de investigación y educación en salud CDEIS, se establece el modelo pedagógico a implementar por la SDS y se operativiza por medio de la estrategia MACRO, la cual a su vez servirá como herramienta fundamental en la creación, estructuración y ejecución de cualquier acto didáctico.





4.1 Estrategia MACRO

Como su nombre lo indica, se pretende que por medio de esta estrategia se operativice todo lo expuesto previamente en el marco conceptual, normativo y teórico, de una manera clara, concisa, practica y pedagógicamente bien estructurada, por ende se atribuye una letra a cada uno de los momentos con los que se debe contar para la elaboración de cualquier acto didáctico.

Entiéndase por acto didáctico a cualquier actividad o proceso que tenga como finalidad difundir información, compartir conocimiento o presentar una temática, entre ellos encontramos:

- Asistencia técnica
- Taller
- Programa de formación
- Espacio de simulación
- Curso virtual
- Aula virtual
- Aula invertida
- Entre otros







M

MOTIVACIÓN

Las personas participantes o aprendientes quieran asistir a aprender y a compartir, tienen una motivación personal o conjunta.



A

AUTONOMÍA

Momento de trabajo autónomo, en el que el estudiante tiene la posibilidad de elegir aspectos relacionados con su proceso de enseñanza - aprendizaje y de realizar un trabajo consiente por medio de un planteamiento problémico "aprendizaje basado en problemas"



C

COLABORATIVO

Momento colaborativo, allí se generan espacios en donde se dialoga sobre lo que se esta aprendiendo desde diferentes puntos de vista, se reúnen saberes y se centran los objetivos comunes en pro de la construcción de conocimiento



R

REALIMENTACIÓN

Espacio de dialogo con todos los actores que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje para resolver, acordar o construir soluciones y estrategias al proceso.



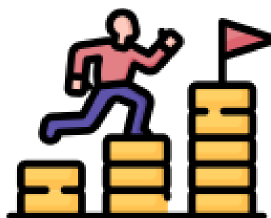
O

OBJETIVO ALCANZADO

Este momento permite evidenciar si el objetivo propuesto se alcanzo o no.



M



MOTIVACIÓN

- Caso clínico
- Lectura
- Asignación de roles
- Video
- Mensaje motivacional
- Dato curioso
- Imagen
- Frase celebre
- Entre otros

A

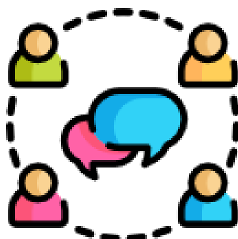


AUTONOMÍA

Crear un material +
Narrar +
Escribir un texto +
Realizar una lectura +
Resolver un caso +
Indagar sobre un tema +
Ver un video +
Ver un audio +
Observar una frase celebre, tira cómica, historieta, etc. +
Entre otras +



R REALIMENTACIÓN



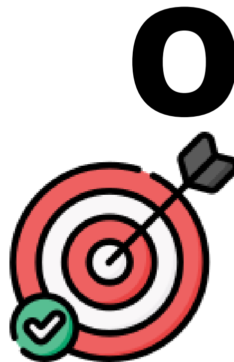
- Entre pares
- Contenido audio gráfico
- Por escrito
- Verbal
- Entre otros

C COLABORATIVO



Trabajo cooperativo +
Reto en equipo +
Crear contenido audio grafico +
Generar un tema polémico +
Resolver problemas +
Entre otros +





O

OBJETIVO ALCANZADO

- Evaluación cualitativa
- Evaluación cuantitativa
- Compartir mínimo tres aprendizajes
- Realizar un concurso, actividad o juego
- Habrá un momento de metacognición
- Se socializaron los resultados alcanzados
- Se socializaron los productos alcanzados



Cabe resaltar que la guía para la implementación del modelo pedagógico en salud de la secretaria distrital de salud que operativiza su accionar bajo la herramienta MACRO, conoce y aplica como eje transversal el ciclo PHVA para la mejora continua del proceso.



Podrás evidenciarlo en el siguiente algoritmo:


Paso 1
Seleccionar el tipo de acto didáctico
· Asistencia técnica uno a uno
· Acompañamieto técnico
· Capacitación
· Tallere (es)
· Educación uno a uno
· Programa de formación
· Aulas virtuales abiertas
· Campaña comunicacional
Paso 2
Establecer el tipo de población
· Ciudadanía interesada en salud
· Talento humano en salud
· Ciudadanía interesada en formación
· Actores claves en procesos de salud
Paso 3
Planear
· Planear el desarrollo de la estrategia
· Establecer un objetivo de aprendizaje
· Motivación
· Autonomía
· Colaboración
· Realimentación
· Objetivo alcanzado
Paso 4
Hacer
· Aplicación de los cinco momentos del medio
Paso 5
Verificar
· Después de terminado el acto didáctico, constando lo que salió bien y lo que se debe mejorar.
· Analizar si el resultado de aprendizaje espe-rado se logró
Paso 6
Actuar
· Tomo acciones de mejora para el próximo acto didáctico

Como parte de la operativización del modelo, en el siguiente espacio se presentará la caja de herramientas que permitirá a los diferentes equipos planear e implementar actos didácticos dinámicos y alineados con el modelo y la estrategia MACRO:

Caja de herramientas

En esta se encuentran cada una de las herramientas que tenemos a nuestra disposición para cada uno de los momentos de la estrategia MACRO y que a su vez permitirán actos didácticos que logren el objetivo planteado y que contemplen estándares de calidad propicios para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta caja puede ser consultada en:

<https://view.genial.ly/609575283a38110d93f11ba0>

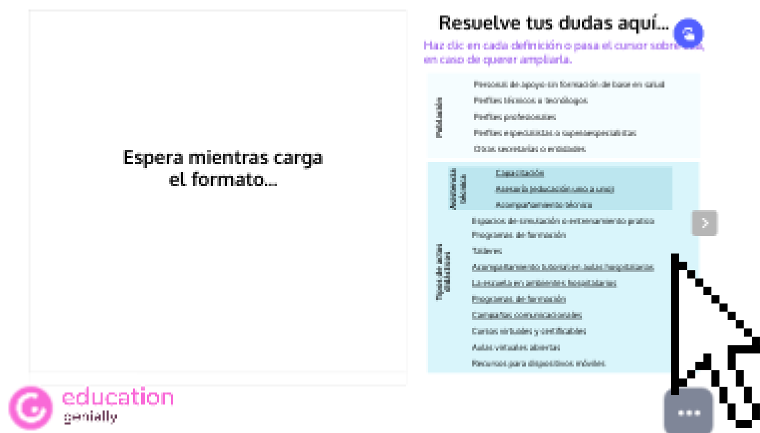




Para la implementación y socialización se han creado dos materiales fundamentales:

En primer lugar, un video que permitirá la difusión de algunos conceptos claves como modelo, población objeto y actos didácticos.

Este video se encuentra disponible en: <https://archive.org/details/modelo-educativo-sds>



En segundo lugar, un planeador de actos didácticos que permite que los(as) docentes/facilitadores planeen sus sesiones de una forma alineada con el modelo y la estrategia MACRO.

El planeador se encuentra disponible en: <https://view.genial.ly/609575283a38110d93f11ba0/>



5. Bibliografía

Alfonso Sánchez, I. (6 de Octubre de 2003). Elementos conceptuales básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje. ACIMED: Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, 11(6). Obtenido de Elementos conceptuales básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600018

Bolaños, S., Delgado, A., Chamorro, M., Guerrero, M., & Quilindo, J. (2011). Constructivismo, corrientes pedagógicas, rol del docente. Obtenido de Constructivismo.webnode.es: https://constructivismo.webnode.es/rol-del-docente/

Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2009). Evaluación educativa de aprendizajes y competencias. España: Pearson Education S.A. Obtenido de http://www.uenicmlk.edu.ni/img/biblioteca/Evaluacion%20Educativa%20de%20Aprendizajes%20y%20Competencias%20-%20Santiago%20Castillo%20-%201ra%20Edicion.pdf

Clarke, L., & Winch, C. (2017). But what are skills? Anglosaxon Versus German concepts. Educación, 2215-2644.

Concejo de Bogotá. (1990). Acuerdo 020 de 1990. Obtenido de http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Acuerdo%20020%20de%201990%20R%C3%A9gimen%20Legal%20de%20Bogot%C3%A1.pdf

Concejo de Bogotá. (11 de junio de 2020). Acuerdo 761 de 2020. Obtenido de https://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/Acuerdo_761_de_2020_Plan_de_Desarrollo_2020_2024.pdf



Congreso de Colombia. (3 de Octubre de 2007). Ley 1164 de 2007. Obtenido de https://www.asivamosensalud.org/politicas-publicas/normatividad/leyes/ley-1164-de-2007-talento-humano-en-salud

Congreso de Colombia. (2019). Ley 1955 de 2019. Obtenido de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Ley1955-PlanNacionaldeDesarrollo-pacto-por-colombia-pacto-por-la-equidad.pdf

De Zubiría Samper, J. (2006). Los modelos pedagógicos: hacia una pedagogía dialogante. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Lenoir, Y., & Morales Gómez, M. A. (2011). El Enfoque por Competencias y Profesionalización de la Enseñanza: Una clarificación conceptual. REICE. Revista Iberoamericana sobre calidd , eficacia y cambio en educación, 46-64. Recuperado el 27 de Marzo de 2021, de https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790004.pdf

López Gómez, E. (2016). Entorno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 311-322. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf

Mineducación. (Noviembre de 2017). Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad. Obtenido de SITEAL "Sistema de información de tendencias educativas en América Latina": https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/190/plan-nacional-decenal-educacion-2016-2026-camino-hacia-calidad-equidad

Minsalud. (2015a). Orientaciones para el desarrollo de la Información en salud en el marco del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas - PIC. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/orientaciones-informacion-pic.pdf



Minsalud. (2015b). Resolución 518 de 2015. Por la cual se dictan se dictan disposiciones en relación con la Gestión de la Salud Pública y se establecen directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%200518%20de%202015.pdf

Minsalud. (2016b). Resolución 429 de 2016. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%200429%20de%202016.pdf

Minsalud. (2018a). Marco conceptual y metodológico para el desarrollo de la educación para la salud de las Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS: orientaciones pedagógicas, , metodológicas y didácticas. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/directrices-educacion-pp.pdf

Minsalud. (2019a). Lineamiento pedagógico. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/GT/lineamiento-pedagogico-res-2063-de-2017.pdf

Montoya Cardona, D. (2018). Enfoques de la evaluación. Bogotá: CEJA.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2009). Desarrollo de capacidades. Obtenido de https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/Capacity_Development_A_UNDP_Primer_Spanish.pdf



Romero Medina, A., & Jara Vera, P. (s.f). Introducción: Concepto y marco disciplinar del aprendizaje. Obtenido de https://www.um.es/docencia/agustinr/ac/ac0506Cap1.pdf

Roselli, N. D. (2016). El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria. Propósitos y Representaciones, 4(1), 219-280. Obtenido de http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n1.90

Secretaría Distrital de Salud. (9 de junio de 2016). Plan Territorial de Salud para Bogotá, D. C. Obtenido de Secretaría Distrital de Salud: http://www.saludcapital.gov.co/Documents/Plan_Territorial_Salud_2016_2020.pdf

Secretaría Distrital de Salud. (2017). Manual de contratación - versión 5. Obtenido de http://www.saludcapital.gov.co/Contratacin%20aos%20anteriores/Manual_Contratacion_2017.pdf

Secretaría Distrital de Salud. (2019). Plan de adecuación y sostenibilidad (SGID) - MIPG. Obtenido de http://www.saludcapital.gov.co/Planes_Estrateg_Inst/2019/MIPG_2019.pdf

Universidad CETYS. (2019). Medición del aprendizaje: manual para profesores. Universidad CETYS. Obtenido de https://repositorio.cetys.mx/bitstream/60000/421/1/ManualDeMedici%C3%B3nDelAprendizaje2019.pdf

Valverde Berrocosol, J., Revuelta Domínguez, F. I., & Fernández Sánchez, M. R. (2012). Modelos de evaluación por competencias a través de un sistema de gestión de aprendizaje. Experiencias en la forxmación inicial del profesorado. Revista Iberoamericana de Educación, 51-62. Obtenido de https://rieoei.org/historico/documentos/rie60a03.pdf